



Ensiaskel laadukkaaseen työhön -
perehdytyskansion tuottaminen Oulun ensi- ja turvakoti ry:lle

Marko Paananen ja Venla Vierola

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö
Lapsi- ja nuorisotyö, yhteisö- ja perusturvatyö
Sosionomi (AMK)

KEMI 2013

ALKUSANAT

Haluamme kiittää Oulun ensi- ja turvakodin työntekijöitä yhteistyöstä, sekä saamastamme avusta ja neuvoista opinnäytetyöprosessin aikana. Toivomme, että tuotteesta on jatkossa hyötyä uusille työntekijöille ja opiskelijoille.

Olemme kiitollisia myös lähipiirimme, sekä opiskelijaryhmämme antamasta tuesta ja kannustuksesta.

Raahessa 25.11.2013 Venla Vierola ja Marko Paananen

TIIVISTELMÄ

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelma: Sosiaalian koulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijä(t): Marko Paananen ja Venla Vierola
Opinnäytetyön nimi: Ensiaskel laadukkaaseen työhön - perehdytyskansion tuottaminen Oulun ensi- ja turvakoti ry:lle
Sivuja (joista liitesivuja): 41 (7)
Päiväys: 25.11.2013
Opinnäytetyön ohjaaja(t): Leena Seppälä ja Merja Hjulberg
<p>Opinnäytetyön kuvaus: Toiminnallinen opinnäytetyömme toteutettiin yhteistyössä Oulun ensi- ja turvakoti ry:n kanssa. Sen tuloksena syntyi kattava ja laadukas perehdytyskansio.</p> <p>Teoreettinen ja käsitteellinen kuvaus: Perehdyttäminen on lakisääteistä, ja se on sekä työnantajan, että työntekijän etu. Perehdyttämisen tavoitteena on antaa työntekijälle mahdollisimman laaja yleiskuva yksiköstä, sekä auttaa tiedostamaan työlle asetetut tavoitteet. Raporttiosuuden teoreettinen viitekehys muodostui perehdytyksen tavoitteista, lainsäädännöstä, ongelmista sekä hyödyistä.</p> <p>Aineisto ja toteutustapa: Kansion sisällönvalintaan vaikuttivat meidän omakohtaiset kokemuksemme useiden erilaisten työpaikkojen perehdytyskäytännöistä. Halusimme perehdytyskansion olevan sellainen selkeä tietopaketti, mitä olisi tarvittaessa helppo päivittää.</p> <p>Keskeisimmät tutkimustulokset ja johtopäätökset: Kansio (40sivua) sisältää tärkeää tietoa yksiköstä, työsopimuksista, yhteystiedoista, käytännöistä, turvallisuudesta ja laatuksiteereistä. Työntekijöiltä kerätyn palautteen perusteella perehdytyskansio tulee olemaan hyötyä Oulun ensi- ja turvakodin työntekijöille.</p>
Asiasanat: Perehdyttäminen, perehdytyskansio, ensi- ja turvakoti

ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme: Degree Programme in Social Services
Author(s): Marko Paananen and Venla Vierola
Thesis title: First steps to high-quality work An orientation guide for Oulu's Mother and Child Home and Shelter
Pages (of which appendixes): 41 (7)
Date: 25.11.2013
Thesis instructor(s): Leena Seppälä ja Merja Hjulberg
<p>Thesis description: The functional thesis of ours was put into practice with Oulu's Mother and Child Home and Shelter. Result of this collaboration was a comprehensive and sterling orientation guide.</p> <p>Theoretical and conceptual summary: Orientation is statutory, and it is beneficial for both the employer and employees. The main purpose of orientation is to give as extensive overview of the department as possible, and also help employee to become aware of the targets set to the job. Theoretical framework of the report consists of the targets, legislation, problems and benefits of familiarization.</p> <p>Documentation and implementation: Our subjective experience of orientation policy in different workplaces affected the content of our guide. We wanted guide to be that kind of an explicit package of information, which could be easily updated.</p> <p>Main results: The guide (40 pages) includes important knowledge of the department, contracts of employment, contact information, practices, security and terms of quality. Based on the feedback collected from the employees, the orientation guide is going to be useful for employees in Oulu's Mother and Child Home and Shelter.</p>
Keywords: orientation, orientation guide, Mother and Child Home and Shelter

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS	8
2.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	9
2.2 Perehdytyskansion sisällön valinta ja rakenne	9
3 ENSI- JA TURVAKOTITYÖ	11
3.1 Oulun ensi- ja turvakoti ry	11
3.2 Ensi- ja turvakotien liitto	12
3.3 Laitospalvelut - ensikodeissa tehtävä työ	13
3.4 Laitospalvelut - turvakodeissa tehtävä työ	14
3.5 Avopalvelukeskuksen palvelut	15
4 PEREHDYTTÄMINEN	17
4.1 Perehdyttäminen käsitteenä	17
4.2 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö	17
4.3 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt	19
4.4 Perehdytyksen käytännön ongelmat	20
5 OPINNÄYTETYÖN TEKEMINEN	23
5.1 Perehdytyskansion tuottamisen prosessi	23
5.2 Tuotteen tarpeellisuuden tunnistaminen	24
5.3 Ideointivaihe	25
5.4 Kehittelyvaihe	25
5.5 Viimeistelyvaihe	26
5.6 Palautteen analysointi	27
6 POHDINTA	31
LÄHTEET	33
LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme toiminnallisena osuutena olemme laatineet perehdytyskansion Oulun ensi- ja turvakodille. Työssä mahdollisesti tarvittavaa tietoa oli hankkeistusopimuksen allekirjoitusajankohtaan olemassa ennestäänkin, mutta se oli hajallaan eri paikoissa, ja siten vaikeasti saatavilla. Tiiviille perehdytyskansiolle oli siis tilausta, ja meillä motivaatiota toteuttaa se.

Olemme valmistumassa sosionomeiksi, mutta suuntautumisemme on eri; toinen meistä suuntautuu opinnoissaan lapsi- ja nuorisotyöhön, toinen yhteisö- ja perusturvatyöhön. Osana jokaisen sosionomin (AMK) ammattitaitoa ovat kuitenkin hyvät asiakastyötaidot, kyky organisoida, suunnitella ja kehittää ammattialaa sekä omaa työtään (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2013). Opinnäytetyöaiheena perehdytyskansion tuottaminen oli tämän vuoksi sopiva kummankin tulevaisuutta ajatellen.

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan, että muutkin kuin uudet työntekijät voivat suoriutua työtehtävistään muutosten, ja kehittämisen seurauksena tapahtuvien uudistusten jälkeen (Työsopimuslaki 26.1.2001/55 2:1 §). Perehdyttämisen vaarana on kuitenkin jäädä pintapuoliseksi, mikäli sitä ei valmistella huolella etukäteen (Pentikäinen 2009, 30). Tuottamamme perehdytyskansion tarkoituksena onkin auttaa esimiestä ja työntekijöitä perehdyttämään uusia työntekijöitä, opiskelijoita ja harjoittelijoita toimintaympäristöönsä.

Tutkimuskysymysten mukainen tehtävä on selvittää käytännön kautta, kuinka laadukas, kattava ja helppokäyttöinen perehdytyskansio toteutetaan, ja minkälaista tietoa sen tulisi sisältää. Tuotteemme laadukkuutta mittaamme selvittämällä palautekyselyn avulla, onko perehdytyskansioistamme ollut hyötyä perehdytyksen apuvälineenä. Olisi ollut ihanteellista saada palautetta erityisesti uusilta työntekijöiltä ja opiskelijoilta. Kansion olisi pitänyt olla käyttövalmis jos kesäaikaan, jolloin sijaisten käyttö on lomien vuoksi suurimmillaan. Aikataulumme kuitenkin viivästyivät, joten se ei ollut mahdollista, mutta luotamme siihen, että perehdytyskansiota tullaan työntekijöiden toimesta päivittämään tarpeiden mukaisiksi käyttökokemuksen kertyessä.

Raporttiosuudessa esittelemme toimeksiantajamme toimintaympäristön ja siellä tehtä-

vän työn luonteen, sekä paneudumme perehdyttämisen teoreettiseen viitekehykseen lähdekirjallisuuden avulla. Lopussa avaamme kaksiosaisen opinnäytetyöprosessin tekemisen vaiheet, ja puramme perehdytyskansiosta saamamme palautteen käytännön tasolla.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Aihetta rajaamaan, sekä opinnäytetyön tekoa helpottamaan, asetimme itsellemme seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Miksi perehdyttäminen on tärkeää?
2. Minkälaista on hyvä perehdyttäminen?
3. Minkälaista tietoa laadukas ja kattava perehdytyskansio sisältää?

Useissa eri työ- ja harjoittelupaikoissa työskennellessämme olemme havainneet, kuinka tärkeää huolellinen työnkuvaan ja työympäristöön perehdyttäminen on. Koemme, että kattava perehdytyskansio on yksi tärkeä apuväline uuden työpaikan käytäntöihin tutustumisessa, sillä henkilökunnan perehdyttämiseen uhrattu aika on usein liian vähäistä monista eri syistä riippuen. Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena olikin tuottaa Oulun ensi- ja turvakodille sellainen laadukas ja käytännöllinen perehdytyskansio, mikä olisi helposti luettavissa, sekä päivitettävissä ajantasaiseksi vuosien varrella.

Ajatus työn tarpeellisuudesta nousi esille harjoittelujakson aikana työntekijän perehdyttäessä erästä uutta opiskelijaa tehtäviinsä. Tuolloin selvisi, ettei Oulun ensi- ja turvakodilla ole vielä kattavaa perehdytyskansiota käytössään. Olemassa oleva kansio sisälsi hyvin vähän tarpeellista tietoa jokapäiväisestä työskentelystä ja siihen tarvittavista tiedoista. Tavoitteeksi muodostui koota yksien kansien väliin mahdollisimman paljon sellaista tietoa, mikä aikaisemmin oli ripoteltuna ympäri toimistoa kansioihin, tiedostoihin, ilmoitustauluille ja paperipinoihin. Pyrimme kirjaamaan ylös mahdollisimman paljon myös niin kutsuttua hiljaista tietoa, sillä havaitsimme, etteivät kaikki talossa kauemminekaan työskennelleet olleet tietoisia aivan kaikista olemassa olevista käytännöistä, liittyen esimerkiksi lääkehoitoon tai dokumentointiin.

Perehdytyskansiota koskevaksi tavoitteeksi asetimme kansion helppokäyttöisyyden, päivitettävyyden, selkeyden ja tiiviyn. Raportin tekemisen tavoitteeksi asetimme ytimekkään ja selkeän otteen viitekehyksen sisältöön, toiminnallisen osuuden tekemisen huolellisen selonteon, sekä selkeän ja virheettömän ulkoasun. Omia henkilökohtaisia tavoitteitamme olivat saumaton ja avoin yhteistyö toistemme kanssa, työn valmistuminen sovittuun ajankohtaan mennessä, sekä sellaisen lopputuloksen tuottaminen, että voisimme seistä sen takana.

Pyysimme perehdyttämisen tarpeellisuudesta ja perehdytyskansion toimivuudesta palautetta lyhyellä kyselylomakkeella (liite 1). Kyselylomake on suunniteltu kvalitatiivisen tiedon keräämistä varten. Tähän valintaan päädyimme koska tutkimme aihetta, jota ei määrällisesti pystytty kuvaamaan. Kyselylomake sisälsi kolme eri osiota; ensimmäisen osion viisi kysymystä liittyivät perehdyttämiseen yleisesti aikaisemmissa ja nykyisissä työpaikoissa. Toisen osion neljä kysymystä liittyivät itse tuotteeseen. Kolmannessa osiossa oli tilaa vapaamuotoiselle palautteelle.

2.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteita ovat toiminnan järjestäminen, käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen tai järjeistaminen ammatillisessa kentässä. Se tarkoittaa esimerkiksi ammatilliseen käyttöön suunnattua ohjetta, ohjeistusta, opastusta tai perehdyttämisopasta, ympäristöohjelmaa tai turvallisuusohjeistusta. (Vilka & Airaksinen 2004, 9.)

Toiminnallisiin opinnäytetöihin kuuluu raportin lisäksi tuotos, mikä on yleensä kirjallinen. Raportin ja tuotoksen kirjoitus- ja ulkoasu ovat toisistaan poikkeavat, koska tuotos, eli produktio, tehdään tietyille kohderyhmille. Raportissa avataan itse opinnäytetyöprosessia sekä oppimista, kun taas tuotoksessa puhutellaan kohde- ja käyttäjäryhmää ryhmälle ominaisella kielellä. (Vilka & Airaksinen 2004, 65.)

Toiminnallinen opinnäytetyömme koostuu siis kahdesta osasta; tuotoksesta ja raportista. Raportissa kuvailemme sitä, minkälainen prosessi perehdytyskansion tekeminen on ollut, sekä perehdymme aiheen teoreettiseen viitekehykseen. Raportin lopulla arvioimme toiminnallisen osuuden onnistumista. Perehdytyskansio on suunnattu tietyille kohderyhmälle, joten sen sisältö ja tyyli on suunniteltu vastaamaan toimeksiantoa.

2.2 Perehdytyskansion sisällön valinta ja rakenne

Tuottamamme perehdytyskansion sisältö on suunniteltu vastaamaan lähinnä Oulun ensi- ja turvakodin laitospuolen ohjaajien, sekä opiskelijoiden tarpeita, joten siinä on avattu

nimenomaan laitoksen toiminnan kannalta olennaisia asioita. Oulun ensi- ja turvakodin laitospuolella työskentelevät ohjaajien lisäksi toiminnanjohtaja, palvelupäällikkö, taloussuunnittelija ja toimistosihteeri, sekä sosiaalityöntekijä, tiimivastaava ja hoitohenkilökunta (Oulun ensi- ja turvakoti ry 2013, a).

Perehdytyskansion sisällön valinta muodostui omakohtaisen kokemuksen kautta miettiessämme, mitä asioita on erityisen tärkeää ottaa huomioon perehdyttäessä uutta työntekijää tehtäviinsä, ja mitkä asiat on hyvä tietää heti alussa työhön tarttumisen nopeuttamiseksi ja helpottamiseksi. Myös Oulun ensi- ja turvakodin tiimivastaava osallistui suunnitteluun, ja kertoi mitä kansion olisi hyvä sisältää.

Kansion alkuun teimme lyhyen esittelyn talosta, sekä sen tarjoamista palveluista kokonaisuuden hahmottamiseksi. Tärkeisiin tietoihin kokosimme työntekijöiden yhteystiedot, sekä mielestämme olennaisia asioita työsopimuksesta, vakuutuksista, sairauspoissaolojen ilmoittamisesta ja työterveydenhuollosta. Työn kuvaukseen sisällytimme työvuorojen pääsääntöiset tehtävät, sekä juuri päivittynyttä tietoa lääkehoidosta ja dokumentoinnista tiivistetyssä muodossa. Lisäsimme vielä erikseen osuuden, missä on asioita, mitkä eivät ole niin olennaisia työnkuvan kannalta, mutta jotka on kuitenkin hyvä tietää; kuten käytäntö avaimista, työpukeutumisesta, ruokailusta, taksimatkoista ja niin edelleen.

Väkivalta työssä tulisi pyrkiä estämään ennakolta, myös väkivallan uhan hallinta on osa työpaikan työturvallisuutta. Työpaikoilla, joissa väkivallan uhka on ilmeinen, on oltava kirjalliset toimintaohjeet väkivaltatilanteiden varalta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Ensi- ja turvakodissa tehtävän väkivalta- ja kriisityön luonteen vuoksi korostimme kansiossa erityisesti juuri turvallisuuden merkitystä kokoamalla yhteen erilaiset turvallisuuteen liittyvät asiat, sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyn ohjeistukset. Palo- ja pelastussuunnitelmaa emme lisänneet, sillä siitä oli olemassa erillinen ohjeistus.

Aivan perehdytyskansion loppuun liitimme tiivistelmän ensikodissa ja turvakodissa käytetyistä työmenetelmistä ja tiivistelmän laatukriteereistä, sekä liitteet usein käytössä olevista lomakkeista kopiointia ja tulostamista varten. Ehdotimme, että kansioon liitetäisiin mahdollisesti myös pohjapiirros ja tiivistelmä laatukäsikirjasta.

3 ENSI- JA TURVAKOTITYÖ

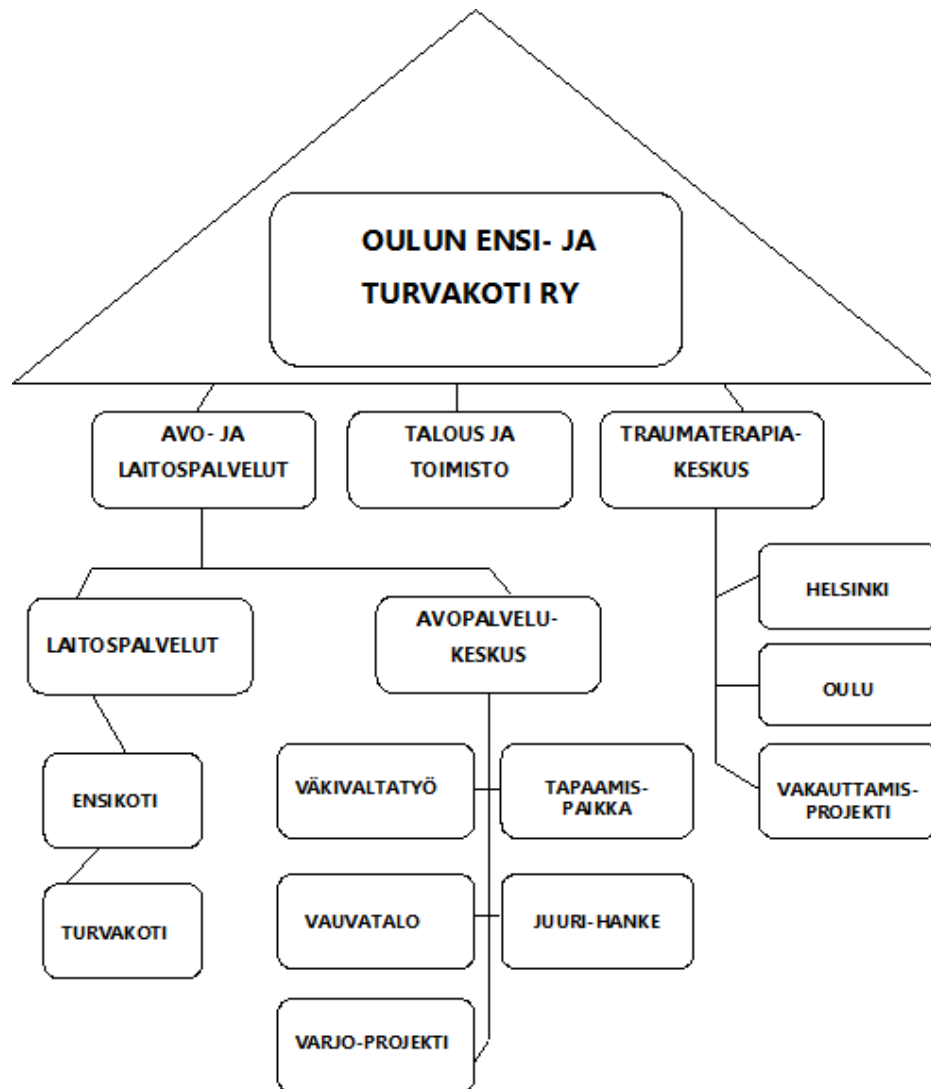
3.1 Oulun ensi- ja turvakoti ry

Oulun Ensi Koti ry perustettiin vuonna 1945 oululaisia äitejä, ja heidän vauvojaan varten. Yhdistystä edelsi Oulun Ensi Koti Säätiö, joka perustettiin vuonna 1943. Vuonna 1978 aloitetun turvakotitoiminnan myötä yhdistyksen nimeksi tuli Oulun ensi- ja turvakoti ry. Suuressa keltaisessa kivitalossa Oulun Tuiran alueella sijaitsevassa Oulun ensi- ja turvakodissa tehtävä työ on ehkäisevää ja korjaavaa lastensuojelutyötä, kuntouttavaa perhehoitoa, vanhemmuuden arviointia, kriisityötä, väkivaltatyötä, avo- ja jälkihuoltoa, traumaterapiaa, sekä koulutus- ja kehittämistyötä. Toiminnan tarkoituksena on turvata lasten oikeus suotuisiin kasvuolosuhteisiin ja turvalliseen kehitykseen, tukea vanhemmuutta ja perhettä, ehkäistä perhe- ja lähisuhdeväkivaltaa, sekä traumatisoitumista. (Oulun ensi- ja turvakoti ry:n vuosikertomus 2012.)

Oulun ensi- ja turvakodin tarjoamat palvelut ovat valtakunnallisia. Niitä voivat käyttää kaikista Suomen kunnista tulevat maksusitoumuksen saaneet perheet, poikkeuksena päiväryhmä Seraffiina®, sekä Alvarit®- perhetyö, jotka ovat sovitusti vain oululaisten perheiden käytössä. Oulun ensi- ja turvakodilla on olemassa Oulun ja Etelä-Suomen aluehallintovirastojen myöntämät luvat tuottaa yksityisiä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, a.)

Oulun ensi- ja turvakoti ry:n rakenne on hyvin monimuotoinen, joten sen hahmottamista selkeyttääksemme olemme muokanneet siitä ajantasaisen kaavion (kaavio 1).

Kaavio 1. Oulun ensi- ja turvakoti ry:n rakenne



3.2 Ensi- ja turvakotien liitto

Ensi- ja turvakotien liiton toiminta koostuu neljästä pääryhmästä, joita ovat vaativa vauvatyö, väkivaltatyö, päihdekuntoutus ja muu lasten hyvinvointia, ja perheitä tukeva työ. Käytännön työ asiakasperheiden parissa tehdään Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistyksissä. (Kantojärvi 2013.) Jäsenyhdistyksiä on 29, ja niiden piiriin kuuluu 11 ensikotia, 6 päihdeongelmien hoitoon erikoistunutta ensikotia, sekä 12 turvakotia. Jäsenyhdistyksissä tehdään sekä kriisityötä, että pitkäaikaista perheiden tukemista. Tämän voittoa tavoittelemattoman lastensuojelujärjestön ensisijainen tavoite on edistää heikoissa kasvuoloissa elävien lasten asemaa. Varhaisen vuorovaikutuksen, väkivallan ehkäisy-

työn sekä traumaterapian alueilla kehitetään jatkuvasti uusia työmenetelmiä. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, b.)

Ensi- ja turvakotipalvelut ovat yksityisiä sosiaali- ja terveystalouksia. Toiminnan tärkein rahoittaja on Raha-automaattiyhdistys, se kattaa 68 % tuloista. Ensi- ja turvakotitoimintaa valvovat kunnat, aluehallintovirastot, sekä sosiaali- ja terveysministeriö. (Ensi- ja turvakotien liiton vuosikertomus 2012, 41.)

3.3 Laitospalvelut - ensikodeissa tehtävä työ

Alkuaikoina ensikodeista haettiin turvaa äidin aviottomuuden vuoksi, 70-luvulla asuntojen puute ja 80-luvulla äitien nuori ikä olivat syitä hakeutua ensikotiin. 90-luvulla alkanut mielenterveysongelmat, äitien uupuminen ja masennus nousivat merkittävimiksi tulosityiksi. Vaikeuksissa oleva vauvaperhe tarvitsee nopeasti riittävän napakkaa tukea ja joskus riittävä tuki saavutetaan vain laitoksessa. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, a.)

Ensikotityön ennaltaehkäisevän ja korjaavan lastensuojelutyön tavoitteena on turvata kasvavalle lapselle hänen ikätasonsa ja tarpeidensa mukainen hoito ja huolenpito. Ensikotityö on ympärivuorokautista, suunnitelmallista ja tavoitteellista työtä vauvan hyvinvoinnin, vauvan ja vanhemman vuorovaikutussuhteen, sekä vanhemmuuden ja vauvaperheen arjen tukemiseksi. (Ensikotien laatukriteerit 2010.)

Ensikotityö on erityistä osaamista edellyttävää ammatillista työtä, jota arvioidaan säännöllisesti. Työntekijöillä on sosiaali- ja terveydenhuollon kelpoisuusehdot täyttävä koulutus ja tarvittava säännöllinen työnohjaus. Ensikotityötä tekevillä vakituisilla työntekijöillä on vauvatyön erityisosaamista, ja he osallistuvat Ensi- ja turvakotien liiton järjestämään vaativan vauvatyön täydennyskoulutukseen. (Ensikotien laatukriteerit 2010.)

Työskentely perheen kanssa aloitetaan mahdollisimman varhain; äiti voi tulla ensikotiin jo odotusaikana, tarvittaessa myös isä voi asua ensikodissa. Ensikodissa tuetaan vauvan ja vanhemman hyvää suhdetta, ja opetellaan käytännön kautta arkielämää ja vauvanhoitoa. Selkeistä rakenteista koostuva arkirytmistö tuo turvallisuutta ja vakautta. Arjen elämi-

nen yhdessä onkin ensikotien toiminnallisuutta parhaimmillaan. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, b.)

Perhe ja työntekijä laativat asiakkuuden alkaessa asiakassuunnitelman, johon he kirjaa-
vat ensikotityön yksilöidyt tavoitteet. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan säännöllises-
ti asiakkaan ja lastensuojelun sosiaalityöntekijän, sekä tilanteen ja tarpeen mukaan mui-
den yhteistyökumppaneiden kanssa. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, b.)

Ensikoteja on Helsingissä, Jyväskylässä, Kokkolassa, Lahdessa, Oulussa, Raahessa,
Rovaniemellä, Tampereella, Turussa ja Vaasassa. Erityisesti päihdeongelmaisten äitien
hoitoon erikoistuneita ensikoteja on kuusi. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, b.)

3.4 Laitospalvelut - turvakodeissa tehtävä työ

Turvakodit tarjoavat kriisiapua ja välittömän suojan, sekä mahdollisuuksien mukaan
pitkäjänteistä tukea perheväkivaltaa kokeneille. Turvakotiin voi tulla mihin kellonai-
kaan tahansa, yksin tai lasten kanssa. Turvakodista saa myös puhelimitse keskustelu-
apua ja neuvontaa perheväkivaltaan liittyvissä kysymyksissä. (Oulun ensi- ja turvakoti
ry:n vuosikertomus 2012, 10.)

Ensi- ja turvakotien liiton turvakodit ovat järjestöpohjalla toimivia yksiköitä, joiden
tehtävänä on perheväkivaltakysymyksiin liittyvällä erityisosaamisellaan tukea institu-
tionaalista sosiaalityötä. Turvakodit ovat resursseiltaan ja toimintamuodoiltaan erilaisia,
mutta yleisesti turvakotien tehtävänä on erityisesti kriisiavun antaminen parisuhde-,
perhe- ja lähisuhdeväkivaltatilanteissa. Viime vuosina toiminta on laajentunut katta-
maan myös avohuollollisia ja kriisivaiheen jälkeiseen tukemiseen kuuluvia työmuotoja
eri asiakaskategorioiden piirissä. (Nyqvist 2001, 51.) Väkivaltatyö on moniulotteista, ja
työmenetelmät määräytyvät sen mukaan, kenen kanssa työtä tehdään. Tiivistetysti työn
tavoitteena on väkivaltakierteen katkaiseminen, seurausten hoitaminen ja väkivallan
ennaltaehkäiseminen. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, c.)

Lapsen kanssa työskentelyn tavoitteena on lapsen turvallisuuden lisääminen, sekä häntä
auttavien selviytymiskeinojen tunnistaminen ja vahvistaminen. Työskentely edellyttää

aina vanhemmuustyötä ainakin toisen vanhemman kanssa. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, c.)

Väkivaltaa kokeneen kanssa työskentelyn tavoite on lopettaa väkivalta tai sen uhka, ja vahvistaa asiakkaan selviytymiskeinoja. Henkisen tuen ja avun lisäksi turvakodista saa tarvittaessa apua esimerkiksi asunnon hankinnassa, ja lähestymiskiellon hakemisessa. Väkivaltaa kokeneelle neuvotaan hänen oikeutensa, opastetaan rikosilmoituksen tekemisessä, ohjataan lääkäriin, sekä tarvittavien palvelujen piiriin. Kriisivaiheessa huolehditaan väkivaltaa kokeneen turvallisuudesta ja käytännön asioiden hoitamisesta, sekä mahdollistetaan oma työskentelyprosessi. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, c.)

Väkivallan tekijälle väkivalta tehdään näkyväksi, ja sen käyttöön otetaan kielteinen kantta. Ennen yhteydenottoa väkivallan tekijästä tehdään turvallisuusarviointi ja huolehditaan siitä, ettei yhteydenotto tai sen tekemättä jättäminen vaaranna kenenkään osapuolen turvallisuutta. Väkivaltakierteen katkaisemiseksi väkivallan tekijälle tarjotaan apua Jussi-työn kautta. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, c.)

Turvakoteja on Rovaniemellä, Oulussa, Raahessa, Kokkolassa, Vaasassa, Jyväskylässä, Imatralla, Tampereella, Lahdessa, Turussa, Vantaalla ja Helsingissä. (Ensi- ja turvakotien liitto ry 2013, c.)

3.5 Avopalvelukeskuksen palvelut

Väkivaltatyö tarjoaa selvittelyä, arviointia ja terapeutista tukea turvakodista lähteville ja yhteistyökumppanin ohjaamille väkivallalle altistuneille lapsille ja nuorille, sekä väkivallalle altistuneille, tai sitä käyttäneille naisille ja miehille. Alvari-perhetyö tekee ammatillista, pitkäkestoista ja tiivistä työtä lapsiperheiden kotona. Tämä oululaisille lapsiperheille tarkoitettu toiminta perustuu sopimukseen kunnallisen lastensuojelun kanssa. (Oulun ensi- ja turvakoti ry 2013, b.)

Vauvatalon Baby Blues –toiminnan tavoitteena on tukea vanhemman ja vauvan välistä vuorovaikutusta, ennaltaehkäistä ongelmien syvenemistä, sekä auttaa vanhempaa löytämään omat voimavarat käyttöönsä. Työskentelymenetelmiä ovat puhelinneuvonta,

keskustelu- ja kotikäynnit, sekä lyhyet uni-valve -rytmitysjaksot ensikodilla. Päiväryhmä Seraffiinan toiminta on suunnattu äideille, sekä perheen vauvaikäisille lapsille. Maksuttoman toiminnan tavoitteena on vanhempien ja lasten välisen varhaisen vuorovaikutuksen vahvistaminen, sekä perheen omien voimavarojen tukeminen. Päiväryhmään hakeudutaan sosiaali- ja terveystoimen kautta tai ottamalla yhteyttä suoraan Seraffiinaan. Vauvatalon palveluihin kuuluu myös Doula-toiminta. Doula on Vapaaehtoinen, ensi- ja turvakodin kouluttama synnytystukihenkilö, jonka oululainen tai lähikunnassa asuva äiti voi saada maksutta tuekseen raskausaikaan ja synnytykseen. (Oulun ensi- ja turvakoti ry 2013, b.)

Tapaamispaikka on ammatillinen tai ammatillisesti ohjattu palvelu, joka mahdollistaa lapsen ja hänestä erossa asuvan vanhemman turvallisen tapaamisen. Toiminnan tavoitteena on tukea lapsen ja etävanhemman suhteen syntymistä ja kehittymistä siten, että se edistää lapsen kasvua ja kehitystä. Oulun ensi- ja turvakodin tapaamispaikan tarjoamia palveluja ovat valvotut tapaamiset, tuetut tapaamiset sekä valvotut vaihdot. Tapaamispaikan käyttöön tarvitaan maksusitoumus lapsen asuinalueen sosiaalityöntekijältä, sekä voimassa oleva kirjallinen tapaamissopimus. (Oulun ensi- ja turvakoti ry 2013, b.)

Varjo-hanke on Mikkelin Viola - väkivallasta vapaaksi ry:n ja Oulun ensi- ja turvakoti ry:n RAY-rahoitteinen yhteistyöhanke vuosina 2012 - 2016. Tavoitteita ovat asiakkaan toimintakyvyn ylläpito, turvallisuuden lisääminen, ennaltaehkäisevä työ ja vainon jälkeinen kuntoutuminen. (Oulun ensi- ja turvakoti ry 2013, b.)

Juuri-hanke on kehittämishanke, joka toteutetaan yhteistyössä Oulun ensi- ja turvakoti ry:n ja Oulun Seudun Mäntykoti ry:n kanssa. Hankkeen tavoitteena on kaltoin kohtelua ja lähisuhde-väkivaltaa tai niiden uhkaa kokeneiden vanhojen ihmisten auttaminen ja hyvinvoinnin turvaaminen. Tarkoituksena on yhdistää vanhustyö ja väkivallan vastainen työ siten, että se pystyisi parhaiten palvelemaan lähisuhteissaan kaltoin kohtelua ja väkivaltaa kokeneita, sekä erilaista apua ja tukea tarvitsevia ikääntyneitä. (Oulun ensi- ja turvakoti ry 2013, b.)

4 PEREHDYTTÄMINEN

4.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Vaikka perehdyttäminen käsitteenä tuntuu hyvin selkeältä ja yksiselitteiseltä, tarkempi tarkastelu paljastaa sen monimuotoisuuden. Käsitteen sisältö on muuttunut ajan kuluessa ja eri organisaatioissa se merkitsee eri asioita. Yleisesti ajateltuna perehdyttäminen on ohjausta ja muita toimenpiteitä sisältävä prosessi, jonka tavoitteena on auttaa työntekijöitä tutustumaan, oppimaan ja harjaantumaan uusiin työtehtäviinsä, työyhteisön tapaan toimia, työtovereihin sekä yhteistyöverkostoihin. Parhaimmillaan hyvin toteutettu perehdyttäminen voi omalta osaltaan lisätä työntekijän työhön sitoutumista, vastuunottoa ja mielenkiintoa. Perehdyttäminen ei koske ainoastaan uusia työntekijöitä, vaan perehdyttämistä tarvitaan silloinkin, kun henkilöstöä perehdytetään uusiin työtehtäviin vanhassa työssään. (Kupias & Peltola 2009, 9 -12.)

Sananlaskut ”kukaan ei ole seppä syntyessään” ja ”harjoittelu tekee mestarin” kuvaavat hyvin perehdyttämisen sisimmän merkityksen, sekä uuden oppimisen tarpeen. Aikaisemmin perehdyttäminen käsitettiin lähinnä tiettyyn työhön opastamisella, eikä silloin ajateltu yrityksen laajan kokonaiskuvan merkityksen tärkeyttä työntekijälle. Tämä johtui pääasiallisesti siitä, että työympäristöt olivat melko pieniä ja selkeitä, silloin perehdyttämisen käsite oli lähinnä talon tavoille opettaminen. Nykyisin pelkkä työhön opastaminen ei kuitenkaan ole riittävää, koska työntekijän tulee ymmärtää miten organisaatio toimii, ja miksi se on olemassa. Samalla perehdyttämisestä on tullut monimuotoisempaa ja laajempaa. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

4.2 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö

Perehdyttämiseen liittyviä suoria viittauksia ja määräyksiä löytyy useista laeista. Työntantajan vastuuseen opastaa työntekijää on kiinnitetty erityistä huomiota. Voidaan sanoa, että työnteko ja siihen oppiminen ovat lainsäätäjän erityisessä huomiossa. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimuslaki (26.1.2001/55), työturvallisuuslaki

(23.8.2002/738) sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334). (Kupias & Peltola 2009, 20 -21.)

Työlainsäädäntö on niin sanottua pakottavaa oikeutta. Työsopimuksilla ja työehtosopimuksilla työntekijöiden oikeuksia rajoitettaessa niistä on säädetty erikseen laissa. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan ole useimpien normien osalla. Työnantajia velvoittaviin säädöksiin kuuluvat erityisesti perehdyttämiseen ja kouluttamiseen liittyvät vaatimukset. Työlainsäädännön tavoitteena oleva toiminta on ennen kaikkea työntekijää suojaavaa ja sopeuttavaa. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Lainsäädännön uudistuessa painopistettä on siirretty enemmän dialogiseen toimintaan. Yhteistoimintalaissa dialoginen perehdyttäminen on noussut keskeiseen asemaan. Laki velvoittaa työnantajan entistä tiiviimpiin neuvotteluihin työntekijöiden kanssa. Tarkoitus on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa, ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334 1:1 §.)

Yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajaa neuvotteluihin myös niissä tilanteissa, kun yrityksen sisällä tapahtuu muutoksia, jotka vaikuttavat työntekijöiden asemaan tai työskentelyyn. Samassa laissa mainitaan olennaisena osana myös työpaikkaan ja yritykseen liittyvä perehdyttäminen. Työsopimuslaissa on myös määritelty yhdeksi irtisanomisperusteeksi puutteellinen ammattitaito. Työntekijän ammattitaitoa arvioidessa tulee kuitenkin ottaa huomioon työsopimuslaissa oleva velvoite työnantajan perehdyttämisestä. (Kupias & Peltola 2009, 21 -22, 25.)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään yrityksessä tapahtuvan kehittämisen jälkeenkin. Tämä koskee muitakin, kuin uusia työntekijöitä. Kaikki työntekijät on siis perehdytettävä, mikäli työnkuva oleellisesti muuttuu. Perehdyttämisellä ja jatkuvalla kouluttamisella pyritään lisäksi vahvistamaan työntekijän urallaan etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia. (Kupias & Peltola 2009, 21; Työsopimuslaki 26.1.2001/55 2:1 §.)

Perehdyttämiseen liittyy olennaisesti myös työturvallisuus. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijän työssä kohdattaviin vaaratilanteisiin, sekä antamaan riittävästi tietoa haitta- ja vaaratekijöistä. Työturvallisuuslakia täydentää yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21). Perehdyttämisellä on luotava työntekijälle mahdollisuus selviytyä työstään taustaan ja sukupuoleen katsomatta. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.)

4.3 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt

Hyvin suunniteltu ja hoidettu perehdyttäminen luo vahvan pohjan työn tekemiselle ja yhteistyölle. Ajoissa, usein jo rekrytointitilanteessa aloitettu perehdyttäminen antaa, tulokkaalle tietoa ja mahdollisuuden kerätä tarvitsemaansa tietoa aloittaessaan uuden työn. Tehokas perehdyttäminen nopeuttaa työntekijän itsenäisen työskentelyn aloittamista ja antaa resurssit nopeammin yrityksen käyttöön. Perehdyttämisen avulla uuden oppiminen tehostuu ja työ on alusta asti laadukasta. (Työturvallisuuskeskus 2007, 4.)

Perehdyttämisellä on suuri merkitys myös työturvallisuuteen ja riskien minimoimiseen. Alusta asti opetetut oikeat työskentelytavat ja tarvittavien laitteiden oikeaoppinen käyttö vähentää mahdollisuutta työtapaturmien sattumiselle. Aloittava työntekijä voi olla hyvin ammattitaitoinen, ja hänellä voi olla hyvät yleistiedot ja taidot työalasta, mutta tietoisuus työpaikan erityisistä riskitekijöistä puuttuu. Työturvallisuusasiat ovat olennainen osa jokaista perehdytysohjelmaa. (Työturvallisuuskeskus 2007, 4.)

Perehdyttämisellä on vaikutusta työntekijöiden poissaoloihin, sekä pysyvyyteen työpaikassa. Hyvin vastaanotettu ja työhön perehdytetty työntekijä sitoutuu todennäköisesti tiiviimmin yritykseen, kuin ilman perehdytystä suoraan työhön laitettu tulokas. Poissaoloihin perehdyttäminen vaikuttaa työmotivaation kautta. Työmotivaatiota ja sitoutumista työhön voidaan vahvistaa hyvällä perehdyttämisellä, sekä jatkoperehdyttämisellä työn muuttuessa. (Työturvallisuuskeskus 2007, 4-5.)

Perehdyttämisellä on suuri vaikutus työnlaatuun, ja sitä kautta kustannuksiin. Huonon perehdyttämisen seurauksena voi syntyä virheitä, joiden korjaamisesta voi aiheutua suuriakin kustannuksia. (Työturvallisuuskeskus 2007, 5.)

Työn sisällöllisen merkityksen lisäksi perehdytyksellä on vaikutusta työntekijöiden mielikuvaan yrityksestä. Työntekijöiden omat kokemukset ja heidän toisiltaan kuulemat viestit vaikuttavat suuresti heidän suhtautumiseensa yritykseen. Perehdytyksen huolellisuus vaikuttaa tulevien työnhakijoiden innokkuuteen sitoutua yritykseen, ja ylipäättään intoon hakea työtä. (Työturvallisuuskeskus 2007, 5.)

Perehdyttämistä suunniteltaessa tulee ottaa huomioon miten, ja minkälaista tietoa halutaan viedä eteenpäin, sekä kuinka paljon perehdyttämisestä nousevaa tietoa halutaan ottaa vastaan. Perehdyttämistä kehitettäessä ja suunniteltaessa edellytetään organisaatiolta tarkkoja tavoitteita. Perehdytyksen suunniteltu toimintakonsepti, nykytilanne ja käytettävissä olevat resurssit tulee ottaa kehitystyössä tarkoin huomioon. Toiminta- ja perehdyttämiskonseptit vaihtelevat hyvinkin paljon eri yritysten mukaan. Kehittämisen painopisteet voivat olla painottuneita perehdyttämisen eri vaiheisiin. Yhdessä painopiste voi olla perehdyttäjien ohjaajien taitojen kehittäminen, toisessa yhtenäistäminen ja systematisointi, kolmannessa tiimikohtainen jatkuva uudelleen kehittäminen, neljännessä kohdentaminen tulokkaan osaamisen ja tarpeiden mukaan ja viidennessä kehittäminen yhdessä tulokkaan kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 86 -87.)

Perehdyttämisen suunnittelu voidaan erottaa kahteen päähaaraan; systemaattiseen ja yksilölliseen. Systemaattisesta suunnittelusta voidaan puhua silloin, kun perehdyttämistä suunnitellaan koko organisaation tai tiimin tasolla. Tällöin luodaan erilaisia perehdyttämissuunnitelmia ja materiaalia perehdyttämisen tueksi. Näitä tuotettuja materiaaleja voidaan yksilöllistää organisaation sisällä eri työpisteiden ja henkilöiden tarpeiden mukaan. Yksilöllistämällä tarkoitetaan työn ja työntekijän erityistarpeiden huomioonottamista, sekä perehdyttämisen räätälöintiä sopimaan kyseisen henkilön tarpeisiin. Yksilöllinen perehdyttäminen on pienemmän organisaation, tai tiimin tarpeisiin paremmin sopivaa, sekä yksilön kokonaisvaltaisempaan huomioimiseen panostavaa. (Kupias & Peltola 2009, 87 -88.)

4.4 Perehdytyksen käytännön ongelmat

Perehdyttäminen aiheuttaa työpaikalla aina järjestelyjä ja uudelleen aikatauluttamisia. Perehdyttämiseen tulee varautua hyvissä ajoin ennen uuden työntekijän saapumista ja

varautua mahdollisiin muutoksiin myös hyvän suunnittelun jälkeenkin. Käytännössä ongelmia muodostavat yrityksen tiivis työtahti, ajanpuute, henkilöstön kyky perehdyttää ja yrityksen tarve saada uusi työntekijä pian tuottamaan.

Ensimmäinen merkityksellinen suunniteltava asia on, milloin uusi työntekijä aloittaa työnsä. On huomioitava, ettei uusi työntekijä tule yllättäen tilanteeseen jossa perehdytykseen ei kiireiden takia pystytä paneutumaan. Vaikka organisaatiolle kriittiset tapahtumat ovat hyvä oppimistilanne tulokkaalle, se ei ole perehdytyksen kannalta paras aika. Perehdyttämisen hyödyn ymmärtäminen on tärkeää erityisesti esimiehille. Esimiesten valmiuksia toimia perehdyttäjinä ja sen organisoinnina voidaan päivittää kouluttamalla heitä, sekä antamalla heille mahdollisuus vaikuttaa yrityksen perehdytyksen suunnitteluun. (Kjelin & Kuusisto 2003, 241–242.)

Alkutilanteen kartoitus ennen perehdyttämisen aloittamista kuuluu osaksi hyvää perehdyttämistä. Jotta välttyttäisiin puutteelliselta perehdyttämiseltä ja resurssien haaskaamiselta, tulee työntekijän valmiudet selvittää huolellisesti. Perehdytyksen epäonnistumiseen vaikuttavat myös tiedollisen ja taidollisen osaamisen väärin ymmärtäminen, tai kun uuden työntekijän taso arvioidaan väärin. Perehdytys perustuu oikeille tarpeille, joten osaamisen taso tulee kartoittaa hyvin, sekä suunnitella perehdytys yksilölliseksi. Jos työntekijä ei tiedä oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan, syntyy ongelmia. Työpaikoilla työ pohjautuu pitkälti erinäisiin lakeihin, joten perehdyttämisessä on tärkeää opastaa työntekijää tutustumaan niihin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 242–243)

Perehdytyksessä monet ongelmat johtuvat vastuun määrittelyn tai viestinnän puutteesta. Epäselvyydet vastuun ja työnjaon osalta perehdytyksessä synnyttävät herkästi tilanteita, jossa kaikki olettavat jonkun muun huolehtivan tulokkaan perehdytyksestä. Tämä voi aiheuttaa sen, ettei työntekijä saa selkeää kokonaiskuvaa yrityksestä tai työstä, vaan kasaa tietonsa ja oman kokonaiskuvansa työstään ja häneen kohdistuvista odotuksista pirstaloituneen informaation kautta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 242–243.)

Taloudellisesti perehdyttäminen on haasteellista, sillä perehdyttäminen sitoo paljon henkilöstöä jo ennen varsinaista perehdyttämistä, sekä perehdyttämisen aikana. Investointina uusi työntekijä on kallis ja yritys haluaa mahdollisimman pian sijoituksensa tuottamaan. Liiallinen kiire saada uusi työntekijä tuottamaan, voi ajaa perehdyttämisen

edelle; itsenäiset työt aloitetaan liian varhain ja perehdyttäminen jää puutteelliseksi. Tämän seurauksena työ ei välttämättä onnistu ja uuden työntekijän jälkiä joudutaan paikkailemaan tai tekemään uudestaan. Lisäksi puutteellinen perehdyttäminen vaikuttaa työntekijän motivaatioon työskennellä yrityksen hyväksi. Keskinäinen luottamus ja kommunikointi ovat tällöin erittäin tärkeitä asioita, että työ saataisiin sujumaan tarkoitusten mukaisesti. Perehdytys on oppimistilanne myös organisaatiolle, jonka onnistumista kannattaa arvioida ja siten parantaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 243–244)

Kun työntekijöiden vaihtuvuus on työpaikalla suuri, se aiheuttaa paineita myös perehdyttämiselle. Näiden ongelmien hillitsemiseksi työn laatua ja tasoa tulisi ylläpitää, työntekijöiden vaihtuvuutta vähentää, sekä panostaa toimivaan perehdyttämiseen. Perehdyttämisen toteutusta voi haitata yhteisten toimintamallien puuttuminen työpaikalla. Työpaikan käytäntöjen yhtenäistämisen vuoksi on tärkeää suunnitella perehdytystä yksilötasolla ja luoda perehdyttämiselle tarkistuslista. Vaikka perehdyttäminen on yritykselle hetkellisesti kallis investointi, ei ole yhtään loogista tai taloudellista perustetta, miksi perehdytys jätettäisiin tekemättä. Pitkällä aikavälillä sijoitus perehdyttämiseen kannattaa; se maksaa itsensä takasin motivoituneen ja laadullisesti hyvin työnsä tekevän henkilöstön kautta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 22)

5 OPINNÄYTETYÖN TEKEMINEN

Kaksiosaisen opinnäytetyön tekemisen prosessi oli hyvin moniulotteinen. Sen työstäminen on edellyttänyt yhteydenpitoa yhteistyötahoon ja ohjaaviin opettajiin, huolellista lähdekirjallisuuden perehtymistä, kykyä ottaa asioista omatoimisesti selvää, sekä lisäksi yhteistyötä kahden tekijän välillä.

Meillä oli alussa selkeä visio opinnäytetyön toiminnallisen osuuden tekemisestä, joten päätimme toteuttaa sen ensin. Kansion palauttamisen jälkeen aloimme saattaa työtämme päätökseen työstämällä kirjallista raporttiamme eteenpäin hyödyntämällä tekemiämme muistiinpanoja. Prosessi on ottanut paljon, mutta se on myös antanut onnistumisen kokemuksia, sekä tunteen siitä, että olemme valmiita päteväitymään.

Koimme yllättävän haasteelliseksi löytää sopivaa, ajantasaista ja laadukasta lähdekirjallisuutta raporttimme tueksi, vaikka käytössämme oli suurkaupungin kirjaston tarjonta, ja perehdyttäminen koskettaa jokaista työyhteisöä. Osa löytämästämme materiaalista oli myös hyvin vanhaa, mikä pakotti meidät hieman poikkeamaan tavoitteestamme löytää mahdollisimman tuoreita lähteitä. Aiheen rajaaminen, otsikointi ja sijoittelu olivat nekin melko haastavia vaiheita, mutta usean kokeilun jälkeen löysimme meille sopivan tyylin, ja pääsimme viimeistelemään raporttiosuuden lopulliseen muotoonsa. Otsikointi muuttui muutamia kertoja vielä aivan loppumetreilläkin tekstin sisältöä hiottaessa.

Keskinäistä yhteistyötämme lukuun ottamatta kirjoitimme raporttiosuutta hyvin itsenäisesti. Kävimme ohjaavien opettajien kanssa yhteisen keskustelun raportin työstämisen alkuvaiheessa, sekä neuvottelimme sähköpostitse muutaman kerran. Meillä oli selkeä visio siitä mitä haluamme sanoa, mutta kaipasimme kuitenkin ohjaavien opettajien palautetta opinnäytetyön vaatimuksien saavuttamiseksi. Saimme myös korvaamatonta vertaistukea ryhmämme muilta opiskelutovereilta, jotka kamppailivat osin samojen kysymysten parissa opinnäytetyötä tehdessään.

5.1 Perehdytyskansion tuottamisen prosessi

Projektisuunnitelma on sellainen dokumentti mikä esittelee projektin, sekä kertoo pro-

jektin luoteen, tarkoituksen ja tavoitteet. Projektisuunnitelma määrittää ja jäsentelee tulevan projektin, se on myös projektin hallinnan, johtamisen ja ohjauksen työväline. Projektisuunnitelma toimii lisäksi projektin seurannan välineenä, sekä tulosten arvioinnin perusteena projektin päätyttyä. Projektisuunnitelma sisältää projektin päälinjat. Yksityiskohdat tarkentuvat projektin edetessä. (Ruuska 2005, 157-160.)

Tuotteen valmistus on prosessiluontoinen. Tuote voi olla jo olemassa, mutta sitä vain muokataan paremmaksi. Prosessiin kuuluu viisi eri askelta, 1. tuotteen tarpeellisuuden tai kehittämistarpeen tunnistaminen, 2. ideointivaihe yhdessä yhteistyökumppanin kanssa, 3. luonnosteluvaihe tuotteen valmistamismenetelmistä ja laatutekijöistä, 4. tuotteen kehittäelyvaihe eri taholta tulleiden palautteiden avulla, sekä 5. viimeistelyvaihe, jolloin tuote korjataan lopulliseen käyttökelpoiseen muotoonsa. Projektityöskentelyyn liittyy aina omat riskinsä, sillä siinä on mukana useita eri henkilöitä. (Jämsä ym. 2000, 83–84, 90.)

5.2 Tuotteen tarpeellisuuden tunnistaminen

Halusimme valita opinnäytetyömme aiheen niin, että siitä olisi käytännön hyötyä jatkossa. Mietimme erilaisia käytännönläheisiä aiheita mitkä kiinnostavat kumpaakin, ja selvitimme, että perehdytyskansion tuottaminen palvelisi kummankin tarpeita suuntautumisen osalta. Mielessämme oli eräs silloinen harjoittelupaikka, mistä päätimme tiedustella perehdytyskansion tekemisen tarpeesta. Varmistimme ja varasimme aiheen ennakkoon kuitenkin sillä varauksella, että joutuisimme mahdollisesti muuttamaan suunnitelmiamme.

Tuotteen tarpeellisuus oli havaittu työharjoittelupaikassa Oulun ensi- ja turvakodilla, joten lähestyimme tiimivastaavaa sähköpostitse ja tiedustelimme, olisivatko he halukkaita tekemään yhteistyötä meidän kanssamme asian tiimoilta. Tiimivastaavan mielestä ajatus oli hyvä ja hän lupasi auttaa projektissamme henkilökohtaisesti. Yhteistyö toimintaympäristön kanssa käynnistyi maaliskuussa 2013.

5.3 Ideointivaihe

Tapasimme tiimivastaavan kanssa maaliskuun lopulla, jolloin allekirjoitimme opinnäytetyömme toiminnalliselle osuudelle kirjallisen hankkeistus sopimuksen. Hankkeistus sopimuksessa sovittiin alustavista aikatauluista, sekä kansion tuottamisesta johtuvien kustannusten korvaamisesta. Sovimme, että perehdytyskansio pysyisi salaisena, eikä sen sisältöä liitettäisi opinnäytetyömme raporttiosuuteen sisällysluetteloa lukuun ottamatta. Perehdytyskansion tekemisen yhdyshenkilöksi nimettiin Oulun ensi- ja turvakoti ry:n tiimivastaava.

Ensimmäisessä tapaamisessa pidimme pienimuotoisen aivoriihen, ja kävimme läpi sovittu ennalta suunnittelemamme luonnokset sisällysluettelosta ja kansilehdestä. Teimme muistiinpanoja myöhempiä korjauksia ja lisäyksiä varten, sekä lähitulevaisuuden jatkosuunnitelman. Saimme sellaista materiaalia kansion työstämistä varten, mitä ei ollut löydettävissä muualta.

Seuraavien päivien aikana tutustuimme valmiisiin perehdytyskansioihin internetissä, ja kirjoitimme niistä, sekä aikaisemmissa työpaikoissa näkemistämme kansioista esiin nousseita ideoita ja tärkeitä asioita muistiin jatkotyöstämistä varten.

5.4 Kehittelyvaihe

Perehdytyskansion työstäminen lähti liikkeelle vanhaan perehdytyskansioon tutustumisella. Uudessa kansiossa hyödynnettävää tietoa siinä ei muutamaa sivua lukuun ottamatta ollut, mutta sisällysluettelosta saimme hieman suuntaa ensimmäistä versiota varten. Suunnittelimme sisällysluetteloa harjoittelujakson aikana esiin tulleiden seikkojen, sekä aikaisemmissa työpaikoissamme olleiden perehdytyskansioiden pohjalta. Vähitellen sisällysluettelo hahmottui esittämistä ja muokkaamista varten. Lopulliseen muotoonsa se hioutui tiimivastaavan kanssa pidetyn palaverin jälkeen. Hän piti kansion ulkoasun suunnitelmasta, ja pyydetty korjaukset ja toiveet lisättiin sisällysluetteloon.

Yhdyshenkilön luvalla keräsimme materiaalia kyselemällä, katselemalla ja etsimällä, ja lisäsimme niitä perehdytyskansion raakileeseen kun tietoa karttui. Heinäkuussa lähe-

timme ensimmäisen version sähköpostitse kommentteja ja lisäyksiä varten tiimivastavaan nähtäväksi. Kirjasimme tekstiin punaisella ne kohdat, joihin kaipasimme lisätietoa, emmekä tienneet mistä voisimme asiasta kysyä. Yhdyshenkilömme lähetti tämän version myös Oulun ensi- ja turvakodin avopuolen työntekijöille tietojen oikeellisuuden tarkastamiseksi, ja vastasi tarkennusta vaativiin kohtiin sinisellä tekstillä. Olimme yhteydessä yhdyshenkilön ehdottamiin henkilöihin puuttuvien tietojen saamiseksi; toiminnanjohtajalta saimme lisätietoa työsuojelutoimikunnasta, ja lääkevastaava lähetti pyynnöstäni dokumentoinnin lääketoimintasuunnitelmasta tiivistettäväksi perehdytyskansiota varten.

Luonnostelimme kansion ulkoasua ensin paperille, sen jälkeen sitä hiottiin kirjoitusohjelmalla. Kanteen suunnittelimme liitettäväksi itse otetun kuvan rakennuksesta (liite 2). Päätimme hankkia tyylikkään mustan kansion, selkeät, värikkäät välilehdet, sekä muovitaskut pidentääksemme kansion sisällön käyttöikää. Sisältöä kirjoittaessamme kiinnitimme huomiota tekstin selkeyteen ja helppolukuisuuteen. Tekstien yhteyteen lisättiin sekä internetistä löydettyjä, että itse otettuja kuvia aihepiiriin liittyen.

Sivunumeroinnista luovuimme sen vuoksi, että kansiosta olisi mahdollisimman helppo poistaa tai lisätä sivuja ilman, että numerointi menisi sekaisin, tai että kaikki sivut pitäisi tulostaa uudelleen. Pääotsikot ovat kuitenkin numeroitujen välilehtien sisällä, ja ensimmäiseltä sivulta on luettavissa myös alaotsikot. Sähköisessä versiossa sisällysluettelo on nähtävillä perinteisesti, sillä siten se on helpoiten muokattavissa (liite 3).

5.5 Viimeistelyvaihe

Kun kansion sisältö oli kerätty, oli aika viimeistellä tuote ennen sen palauttamista. Tarkistimme sivuasetukset, muokkasimme fontin, ja päivitimme otsikoinnin. Lisäsimme kuvat, ja muokkasimme kansion ulkoasun yhteneväiseksi.

Teimme suunnitellut hankinnat kansion paperiversiota varten. Laitoimme sivut muovitaskuihin ja asettelimme ne paikoilleen, ja kansion kanteen leikkasimme ja kiinnitimme kontaktimuovin avulla rakennuksen kuvan, sekä etusivun tiedot kansiosta. Kannen sisä-

osaan tulostimme talon arvot kultaisen kehyksenkuvan sisälle (liite 4). Jätimme kansion lyhyen saatekirjeen kanssa (liite 5) toimistoon kaikkien nähtäväksi ja tutustuttavaksi.

5.6 Palautteen analysointi

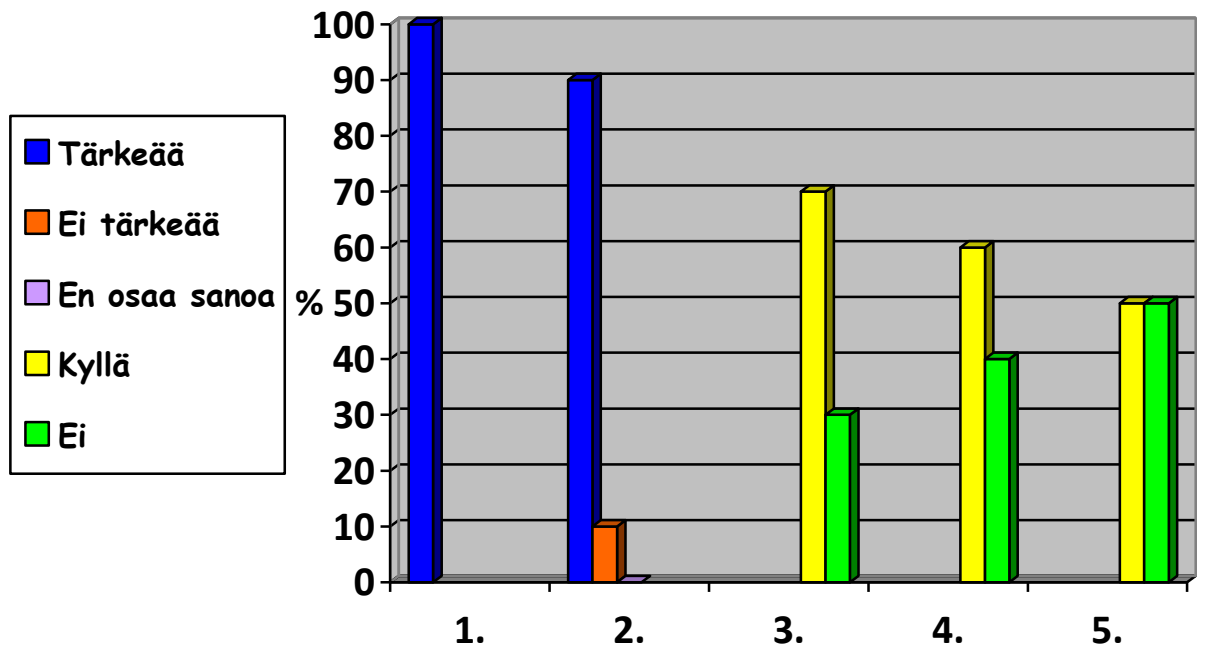
Vielä suunnitteluvaiheessa olevaa kansiota yhdyshenkilömme kommentoi sähköpostitse sen luonnoksen nähtyään näin; ”Älyttömän hyvä!” Käydessämme kansiota yhdessä läpi, saimme hyvää palautetta, mutta myös kaipaamiamme lisäys- ja parannusehdotuksia. Oulun ensi- ja turvakodin työntekijöiden sosiaalisiin tiloihin tutustuttavaksi jätettyä kansiota yhdyshenkilömme kommentoi tekstiviestillä; ”Perehdytyskansio oli hieno!”

Koska lomakkeen huolellinen suunnittelu vaikuttaa ratkaisevasti tutkimuksen onnistumiseen (KvantiMOTV 2010) otimme lomakesuunnittelussa huomioon lomakkeen koh-
tuullisen pituuden ja ulkoasun selkeyden. Nämä seikat ovat tärkeitä myös tietojen tal-
lentamista ajatellen. Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, vastausvaihtoehtoja oli
tarpeesta riippuen kahdesta kolmeen.

Postitimme palautekyselylomakkeet ohjeistuksineen marraskuun alussa, laskimme, että viikon vastausaika riittäisi. Liitimme mukaan myös valmiiksi maksetun palautuskuoren täytettyjen lomakkeiden palautusta varten. Saimme palautelomakkeet takaisin sovitusti viikon kuluttua. Kyselyyn osallistui yhteensä kymmenen työntekijää, joten vastauspro-
senti oli laitospuolen tämän hetkisen työntekijämäärän huomioonottaen 90.

Purimme kyselyn tulokset, ja teimme niistä taulukot. Yhteenvedon perusteella kaikki kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että perehdyttäminen on tärkeää, ja yhtä lukuun ottamatta myös perehdytyskansion olemassaolo on kaikkien mielestä tärkeää. Seitsemän vastaajan mielestä perehdytyskansioista on ollut hyötyä nykyisessä tai aikaisemmissa työpaikoissa. Perehdyttäjän roolissa on ollut kuusi vastaajaa, ja puolet vastaajista kokee tulleen perehdytetyksi työhönsä (kaavio 2).

Kaavio 2. Yleistä perehdyttämisestä.

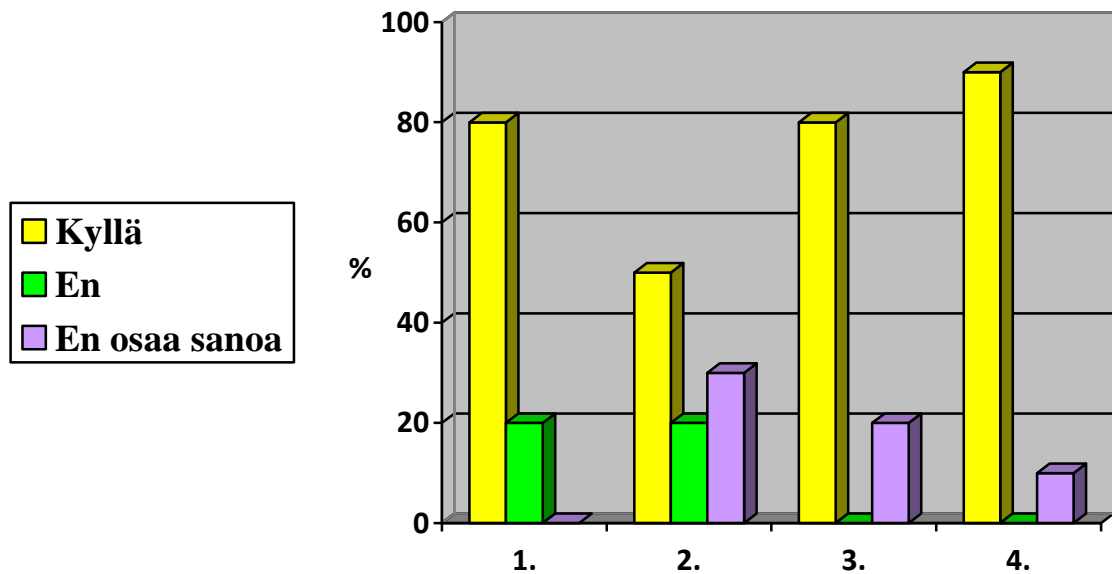


Numeroiden selitteet;

1. Kuinka tärkeänä pidät työhön perehdyttämistä?
2. Kuinka tärkeänä pidät perehdytyskansion olemassaoloa?
3. Onko perehdytyskansioista ollut hyötyä aikaisemmissa/nykyisessä työpaikassasi?
4. Oletko itse ollut perehdyttäjänä?
5. Oletko itse ollut perehdytettävänä?

Vastaajista kaksi ei ollut tutustunut uudistettuun perehdytyskansioon lainkaan, eivätkä siten olleet hyödyntäneet kansioista olevaa tietoa. Kansioon tutustuneista viisi oli hyödyntänyt löytämäänsä tietoa, kaksi ei ollut hyödyntänyt, kolme ei osannut sanoa – heistä kaksi sen vuoksi, etteivät olleet tutustuneet kansioon. Kaikkien kansioon tutustuneiden mielestä kansio oli helppokäyttöinen, ja yhdeksän vastaajaa koki voivansa hyödyntää kansiota tulevaisuudessa (kaavio 3.)

Kaavio 3. Oulun ensi- ja turvakodin perehdytyskansio 2013.



Numeroiden selitteet;

1. Oletko tutustunut uudistettuun perehdytyskansioon?
2. Oletko hyödyntänyt kansiota löytääsi tietoa työssäsi?
3. Onko kansio mielestäsi helppokäyttöinen?
4. Koetko voivasi hyödyntää kansiota tulevaisuudessa?

Kansio sai seuraavanlaista vapaamuotoista palautetta;

”Yksilötyön kohtaa olisi voinut avata enemmän.”

”Asiakasprosessin kuvausta kaipaisin?”

”Nähty kovasti vaivaa sen työstämisessä.”

”Kansio oli erittäin hyvä!”

Palautekyselylomakkeita analysoidessamme huomasimme, että olisimme voineet antaa enemmän tilaa vapaalle palautteelle. Osa monivalintakysymyksistä olisi voinut olla avoimia kysymyksiä, siten olisimme ehkä saaneet syvempää ja enemmän rakentavaa palautetta kansiota. Kuten lomaketta tehdessämme ajattelimme, työn ohessa täytettävä lomake saa kuitenkin olla yksinkertainen ja helppo täyttää, jotta mahdollisimman moni sen palauttaisi.

Maarit Vartia (1992) tutki työhön perehdyttämistä erään kunnan sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa tarkoituksenaan selvittää, kuinka perehdytys niissä toteutuu. Tärkeä

tutkimuksen kohde oli myös saadun perehdyttämisen yhteys tulokkaan viihtymiseen ja hyvinvointiin työssä. Tutkimuksen kohderyhmänä toimi 230 tulokasta, joista 134 osallistui tilastolliseen analyysiin. Tutkimuksen pohjalta Vartia summasi, etteivät pelkät kirjoitetut suunnitelmat, perehdyttämisohjeet ja järjestelmät takaa hyvää perehdyttämistä yksittäisen työntekijän kohdalla. Tärkeimpinä osatekijöinä toimivat esimies ja muut työntekijät. (Vartia 1992, 7, 22-23, 75.)

Vastaustuloksista päätellen kyselyyn osallistuneet työntekijät pitävät perehdyttämistä tärkeänä, ja kokevat hyötyvänsä perehdytyskansion olemassaolosta. Allekirjoitamme kuitenkin Vartian väitteen siitä, että lähiesimiehen ja muiden työntekijöiden antamaa tukea ja ohjausta ei voi korvata kirjallisesti. Oulun ensi- ja turvakodin työntekijät ovat omakohtaisen kokemuksen mukaan sitoutuneita ja motivoituneita auttamaan uusia työntekijöitä pääsemään alkuun. Perehdytyskansio voi kuitenkin parhaimmillaan olla oivallinen apuväline, tiedon yhdistäjä, sekä muistinvirkistäjä.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen on ollut ajoittain hyvin haastavaa. Työn, opintojen, työharjoitteluiden ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja aikatauluttaminen yhdessä opinnäytetyön tekemisen kanssa vaati meiltä kummaltakin todella paljon kykyä joustaa ja soveltaa. Toisinaan epätoivo oli vallata ajatuksemme päivien ja viikkojen vierähtäessä niin, ettemme olleet saaneet opinnäytetyötä tehtyä juuri lainkaan. Keskustelujen ja toistemme tukemisen myötä saimme taas kiinni punaisesta langasta, ja veimme työtä eteenpäin vaikka aikataulut pettivätkin.

Perehdyttämiseen tutustuminen ja perehdytyskansion tuottaminen on ollut meille hyvin antoisa ja opettavainen kokemus. Olemme työskennelleet useissa eri yrityksissä ja kohdanneet sen myötä hyvin erilaisia perehdytyskäytäntöjä. Omat kokemuksemme perehdytettävänä ja perehdyttäjänä olemisesta ovat nousseet hyvin mieleen ja ne ovat antaneet puhtia luoda käytännöllinen ja laaja perehdytyspaketti. Tarkoitus on ollut tuottaa sekä perehtyjälle itsenäisesti tutustuttava helppotajuinen kokonaisuus, että selkeä apuväline perehdyttämiseen.

Opinnäytetyömme lähtökohta oli suora hyödynnettävyys työelämään ja oman perehdyttämistaidon kehittäminen. Oma halumme oli työstää opinnäytetyö, jonka teoriaa voimme itse hyödyntää työssämme. Opinnäytetyö on avannut silmämme perehdyttämisen merkityksen työhyvinvoinnille ja työssä onnistumiselle. Oma kokemuksemme prosessista on, että olemme saaneet paljon niin teoreettista, kuin käytännöllistäkin tietoa. Ymmärrämme kuinka vaativaa perehdyttäminen on sekä perehdyttäjälle, että perehdytettävälle.

Perehdyttämisen laatu ja tapa vaihtelevat suuresti sen mukaan, minkälaiseen työhön on menossa. On aivan erilaista perehdyttää uusi työntekijä esimerkiksi tekniselle alalle, kuin sosiaalialalle. Sosiaalialalla vaaditaan tunneälyä, eli kykyä kohdata ihminen hyvin erilaisissa tilanteissa ja tunnetiloissa. Sosiaalialan työssä pääkohteena on ihminen, hänen auttamisensa ja hänen tilanteensa selvittäminen. Työtä tehdään usein yhteistyössä eri toimijoiden ja tahojen kanssa. Sen vuoksi esimiehen on huolehdittava tulokkaan integroitumisesta työyhteisöön sekä siitä että, hän tuntee työyhteisön säännöt ja ideologian.

Opinnäytetyössämme tarvitsemiemme asiakirjojen ja lähteiden soveltaminen juuri omaan tarkoitukseemme oli haastavaa. Erilaisten perehdytyskansioiden tutkiminen, ja keskustelut perehdytyskansion tilaajan kanssa auttoivat meitä selkiyttämään oman tuotoksemme sisällön kokonaisuuden.

Opinnäytetyömme tarkoitus oli teorian kautta tutustua laadukkaaseen perehdyttämiseen ja sen merkitykseen työelämässä, sekä tuottaa samalla laadukas ja toimiva perehdytyskansio Oulun ensi- ja turvakodille. Tulevaisuudessa aiomme omissa työpaikoissamme paneutua laadukkaaseen perehdyttämiseen, perehdytyskulttuurin ylläpitämiseen ja tiedon päivittämiseen niin, ettei perehdyttäminen ole enää vain pakollinen velvoite vaan se nähdään ansaitsemassaan arvossa.

LÄHTEET

- Ensi- ja turvakotien liiton vuosikertomus 2012. Talous. Ensi- ja turvakotien liitto ry. 41.
- Ensi- ja turvakotien liitto 2013, a. Oulun ensi- ja turvakoti ry. Hakupäivä 30.9.2013.
<http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/jasenyhdistykset/oulu_ensi-ja_turvakoti_ry>
- Ensi- ja turvakotien liitto 2013, b. Ensikodit. Hakupäivä 15.11.2013.
<<http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/tyomuodot/ensikodit-ja-muu-vauvaperheiden-ensikodit/>>
- Ensi- ja turvakotien liitto 2013, c. Turvakotien ja avopalveluiden laatukriteerit. Haku päivä 13.11.2013. <<http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/tyomuodot/vakivaltatyo/turvakodit/turvakotien-ja-avopalveluiden-la/>>
- Ensikotien laatukriteerit 2010. Vauvan hyvinvoinnin, vanhemmuuden ja vauvaperheiden arjen tuki. Ensi- ja turvakotien liitto ry.
- Jämsä, Kaisa & Manninen, Elsa 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveys alalla. Vantaa: Tammi. 83–84, 90
- Kantojärvi, Aila 2013. Ensikodit ja vaativa vauvatyö vanhemmuuden tukena perheissä, joissa vanhemmalla on laaja-alaisia oppimisvaikeuksia tai kehitysvamma. Hakupäivä 14.11.2013 <http://www.kvtl.fi/media/Projektit/Aiti_ei_pysy_karryilla/Ensikodit_vauvaty_080413.pdf>
- Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2013. Sosiaalialan koulutusohjelma. Haettu 15.10.2013 <<http://www.tokem.fi/Suomeksi/Hakijalle/Suomenkieliset-AMK-tutkinnot/Koulutusohjelmat/Sosiaaliala>>
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Gaudeamus.
- KvantiMOTV 2010. Menetelmätietovaranto. Kyselylomakkeen laatiminen. Hakupäivä 15.11.2013<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334
- Nyqvist, Leo 2011. Väkivaltainen parisuhde, asiakkuus ja muutos. Turku: Painosalama oy. 51.
- Oulun ensi- ja turvakoti ry 2013, b. Avopalvelukeskus. Haettu 22.11.2013.
<http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/jasenyhdistykset/oulu_ensi-ja_turvakoti_ry/alavalikko/avopalvelukeskus/>
- Oulun ensi- ja turvakoti ry 2013, a. Yhteystiedot. Haettu 14.11.2013
<http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/jasenyhdistykset/oulu_ensi-ja_turvakoti_ry/alavalikko/yhteystiedot/>
- Oulun ensi- ja turvakoti ry:n vuosikertomus 2012. Oulu: Oulun ensi ja turvakoti ry. 3, 10.
- Pentikäinen, Markku. 2009. Ensiaskleet esimiehenä. Helsinki: WSOY pro. 30.
- Ruuska, Kai. 2005. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum Media Oy. 157-160
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- Vartia, Maarit 1992. Työhön perehdyttäminen sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa. Teoksessa Elovainio, Marko (toim.) 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveystoimen kehittämismahdollisuuksia. Helsinki: Valtion painatuskeskus. 7, 22-23, 75.
- Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1. - 2. p. Jyväskylä: Gummerus. 9, 65.
- Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

LIITTEET

Liite 1. Palautekyselylomake Oulun ensi- ja turvakodin laitospuolen työntekijöille

Liite 2. Oulun ensi- ja turvakoti ry:n perehdytyskansion kansilehti

Liite 3. Oulun ensi- ja turvakoti ry:n perehdytyskansion sähköisen version sisällysluettelo

Liite 4. Oulun ensi- ja turvakoti ry:n arvot

Liite 5. Oulun ensi- ja turvakoti ry:n perehdytyskansion saatekirje

PEREHDYTYSKANSION PALAUTEKYSELY 1.11 - 11.11.2013
--

YLEISTÄ PEREHDYTTÄMISESTÄ

1. Kuinka tärkeänä pidät työhön perehdyttämistä? EI TÄRKEÄÄ / EN OSAA SANOA / TÄRKEÄÄ
2. Kuinka tärkeänä pidät perehdyttämiskansion olemassaoloa? EI TÄRKEÄÄ / EN OSAA SANOA / TÄRKEÄÄ
3. Onko perehdytyskansiosta ollut hyötyä nykyisessä/aikaisemmissa työpaikoissasi? KYLLÄ / EI
4. Oletko itse ollut perehdyttäjänä? KYLLÄ / EN
5. Oletko itse ollut perehdytettävänä? KYLLÄ / EN

OULUN ENSI- JA TURVAKODIN PEREHDYTYSKANSIO 2013

1. Oletko tutustunut uudistettuun perehdytyskansioon? KYLLÄ / EN
2. Oletko hyödyntänyt kansiosta löytääsi tietoa työssäsi? KYLLÄ / EN OSAA SANOA / EN
3. Onko kansio mielestäsi helppokäyttöinen? KYLLÄ / EN OSAA SANOA / EI
4. Koetko voivasi hyödyntää kansiota tulevaisuudessa? KYLLÄ / EN OSAA SANOA / EN

TOIVEITA/IDEOITA/RUUSUJA/RISUJA PEREHDYTYSKANSION TEKIJÖILLE;

KIITOS VASTAUKSISTASI! ☺

terveisin Venla (venla.vierola@edu.tokem.fi) ja Marko (marko.paananen@edu.tokem.fi)

2013

PEREHDYTYSKANSIO

**OULUN ENSI- JA TURVAKOTI RY**

Kangastie 9, 90500 Oulu

SISÄLLYSLUETTELO	4
OULUN ENSI- JA TURVAKOTI	5
ARVOMME	7
AVOPALVELUT LYHYESTI	7
Avopalvelukeskus	7
Väkivaltatyö	7
Vauvatalo	8
Tapaamispaikka	8
Varjo- Hanke	9
Juuri- Hanke	9
Traumaterapiakeskus	9
Yhdistystoiminta	9
TÄRKEITÄ TIETOJA	11
Työsopimus	11
Työehtosopimus	11
Työntekijöiden yhteystiedot(5/13)	12
Vaitiolovelvollisuus	14
Työterveydenhuolto	15

Vakuutukset	16
Poissaolon ilmoittaminen	17
Työsuojelutoiminta	18
Työsuojelutoimikunnan jäsenet 9/2013	18
Opiskelijalle	19
TYÖN KUVAUS	20
Työvuorot & työtehtävät	20
Dokumentointi	22
Lääkehoito	24
HYVÄ TIETÄÄ	25
Avaimet	25
Kirpputoritoiminta	25
Matkalaskut	25
Ostokset + kuitit	25
Pukeutuminen	26
Pysäköinti	26
Sosiaaliset tilat	26
Taksin käyttö	26
Työpaikkaruokailu	26

TURVALLISUUS	28
Uhka- ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisy	28
Talon hälytysjärjestelmät	31
Palo- ja pelastussuunnitelma	33
ENSIKOTI	35
Asiakastyötä ohjaavia laatukriteerejä	36
Työmenetelmät	36
TURVAKOTI	37
Turvakodin asiakastyötä ohjaavia laatukriteerejä	38
Työmenetelmät	39
OMAOHJAAJATYÖSKENTELY	40
LOMAKKEET	41

ARVOMME



Hei kaikki!

Tässä se nyt on; Oulun ensi- ja turvakodin uudenkarhea perehdytyskansio, minkä toteutimme osana opinnäytetyötämme.

Kansioiden väliin kertynyt informaatio on kerätty työvuorojen aikana ja niiden ulkopuolella pitkällä aikavälillä kyselemällä, katselemalla ja etsimällä.

(Kiitos kaikille kysymystulvaan vastanneille avusta! ☺)

Perehdytysansio on tehty muokattavaksi, muuteltavaksi ja kasvatettavaksi yhdistyksen omien tarpeiden ja muuttuvien tilanteiden mukaisesti, joten kansio on suunniteltu niin, ettei siinä ole lainkaan kattavaa sisällysluetteloja tai sivunumerointia. Kansioon on siten helppo lisätä haluamaansa tietoa/poistaa tarpeettomia asioita jälkikäteen ilman, että järjestys menee sekaisin. Kukin sivu on tulostettu (epäekologisesti) yksipuolisina, ettei korjauksia tehdessä tarvitse tulostaa aina uutta kaksipuolista sivua.

Näitä muokkauksia, lisäyksiä yms. varten kansio on tallennettu sähköisenä paikkaan; henkilökunnan sosiaaliset tilat → toimisto → pöytäkone → näytön työpöytä.

Toivottavasti ansiosta on hyötyä oleville ja tuleville työntekijöille.

Raikasta syksyä työn raskaan raatajille!

Venla ja Marko